

A vol d'oiseau: desenvolvimentos recentes no direito de greve na União Europeia

A vol d'oiseau: recent developments in the right to strike in the European Union

Maria Regina Redinha

redinha@direito.up.pt

(FDUP/CIJE)

Abril/2013

RESUMO:

O direito de greve na União Europeia, não obstante o seu reconhecimento na Carta dos Direitos Fundamentais e nos Acórdãos "Laval" e "Viking-Line", entre outros, tem sido sempre equacionado com relação às liberdades de estabelecimento e de prestação de serviços, revelando a tensão nunca resolvida entre social e económico, como evidenciou a Proposta de Regulamento do Conselho relativo ao exercício do direito de acção colectiva e o seu abandono subsequente.

A comparação da limitação ao direito de greve entre a jurisprudência do Tribunal de Justiça e dos tribunais nacionais revela a acentuação da vertente social.

PALAVRAS-CHAVE: Greve; acção colectiva; serviços mínimos; acórdão Laval; acórdão Viking-Line; proposta de regulamento relativo ao exercício de acção colectiva.

ABSTRACT:

The right to strike in the European Union, despite its recognition in the Charter of Fundamental Rights and the judgments in "Laval" and "Viking-Line" cases, amongst others, it has always been equated to the freedom of establishment and the freedom to provide services showing the unresolved tension between social and economic, as underlined in the proposal for a Council Regulation on the exercise of the right to take collective action and its subsequent withdrawal.

A comparison of the limitation of the right to strike between the Court of Justice and national courts judgements shows the prevalence of the social aspect in the latter.

KEYWORDS: Right to strike; collective action; minimum services; Laval case; Viking-Line case; proposal of regulation on the exercise of the right to take collective action.

Num clima de permanente instabilidade política, económica e social, pautado pela escalada do desemprego, pela depauperação das famílias e por uma assinalável quebra do poder de compra, com o número de insolvências singulares e colectivas a atingir números históricos, não será difícil compreender a crescente visibilidade e controvérsia das lutas laborais e, muito especialmente, o impacto na opinião pública e nos *media* causado pelas greves.

No entanto, à comoção típica da luta sindical nas ruas nem sempre corresponde o mesmo protagonismo jurídico e judicial e os diferendos passam inescrutáveis por aqueles que, de uma forma ou de outra, são afectados pelos efeitos das paralisações dos mais diversos serviços. Foi o que aconteceu muito recentemente com a frustrada tentativa de regulamento comunitário da greve.

Na verdade, falar de greve no âmbito do direito da União Europeia (UE) pode revelar-se um não-tema, uma vez que as instituições têm sido avessas ao seu tratamento e ambivalentes nas suas pronúncias. Na verdade, apesar de o artigo 151º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) afirmar que a União e os Estados-membros "terão por objectivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização», o certo é que o artigo 153º, nº 5, do mesmo Tratado exclui expressamente o direito à greve das matérias do âmbito de intervenção legislativa da União. No entanto, a greve é, inquestionavelmente, um instrumento fundamental para a prossecução dos interesses económicos e sociais dos trabalhadores e das suas organizações. É a forma mais visível e controversa da acção colectiva em caso de litígio laboral e é, frequentemente, vista como o último recurso das organizações de trabalhadores na prossecução dos seus interesses, pelo que é indissociável da efectivação das condições de trabalho. E tanto assim é que o direito de greve é inequivocamente reconhecido nas constituições de muitos Estados-membros, a começar, naquilo que nos importa, por Portugal – art. 57º da CRP¹.

A nível da UE um inequívoco direito à greve tem consagração no artigo 28º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia ([CDFUE](#)), epigrafado "Direito de negociação e de acção colectiva": "Os trabalhadores e as entidades patronais, ou as respectivas organizações, têm, de acordo com o direito comunitário e as legislações e práticas nacionais, o direito de negociar e de celebrar convenções colectivas, aos níveis apropriados, bem como de recorrer, em caso de conflito de interesses, a acções colectivas para a defesa dos seus interesses, incluindo a greve".

Quer isto dizer que, não obstante a abstenção dos Tratados, por via da [Carta dos Direitos Fundamentais](#), aos trabalhadores e empregadores, ou às respectivas organizações representativas, é reconhecido o direito à contratação colectiva e, em caso de conflito, o direito à acção colectiva para defesa dos seus interesses, no qual se inclui o recurso à greve. Todos os trabalhadores, independentemente da qualificação jurídica do empregador, ou da natureza do vínculo contratual, seja ele público ou privado, têm o direito de acção colectiva numa formulação que só pode ser

¹ Sobre o significado e importância da constitucionalização do direito à greve, cfr., F. LIBERAL FERNANDES, *A obrigação de serviços mínimos como técnica de regulação da greve nos serviços essenciais*, Coimbra, 2010, p. 55, ss.

entendida como o reconhecimento de um verdadeiro e próprio direito de greve. Se a acção colectiva é qualificada como um direito e inclui a greve, então a espécie do género deve ser também ela considerada um direito.

No entanto, o direito de greve é, neste desenho, limitável e compressível, como bem ilustram os Acórdãos “Viking Line”² e “Laval”³ do Tribunal de Justiça (TJ), ao afirmarem o direito de greve como direito fundamental integrante dos princípios normativos da UE e ao mesmo tempo como uma possível restrição à livre prestação de serviços. Admitem-se, por conseguinte, determinadas limitações, que podem resultar da aplicação tanto de Constituições, como da legislação ordinária e até de meras práticas nacionais juridicamente relevantes. Aliás, tal conclusão facilmente se extrairá também do referido artigo 28.º da [CDFUE](#), quando se delimita o exercício do direito de acção colectiva ao direito da União Europeia e, sobretudo, às “legislações e práticas nacionais”. Trata-se, assim, não apenas de um direito *secundum legem*, mas também de um direito *secundum praxis*.

Ora, os arestos citados evidenciam, precisamente, a fragilidade estrutural que atinge o direito de greve e muito mais amplamente, o chamado pilar social da UE, na medida em que evidenciam a tensão irresolvida entre liberdade económica e protecção social e laboral, entre direitos que, de per si, se revestem de uma *vis* normativa reforçada no quadro da União, mas que se tornam dificilmente harmonizáveis no ambiente transnacional.

Vejamos então, sumariamente, o circunstancialismo factual que deu origem a cada um destes dois Acórdãos:

No primeiro, a “Laval”, empresa com sede na Letónia, destacou vários trabalhadores para uma obra, na cidade sueca de Vaxholm, tendo estes sido temporariamente cedidos a uma outra sociedade, filial da primeira, a “Baltic Bygg”, de capital cem por cento letão, mas desenvolvendo a sua actividade na Suécia.

O conflito desencadeou-se quando a “Laval” e a “Baltic Bygg” foram confrontadas com a reivindicação dos sindicatos suecos da construção e obras públicas para adesão destas empresas à convenção colectiva do sector, o que teria por consequência a sua aplicabilidade aos trabalhadores letões, nomeadamente no que respeitava a cláusulas de conteúdo salarial, apesar de se encontrarem já abrangidos pelas respectivas convenções do seu país. A reivindicação cominava a rejeição com uma acção colectiva de bloqueio, que efectivamente veio a acontecer e a precipitar a liquidação da “Baltic Bygg”. Inconformada, a “Laval” intentou uma acção nos tribunais suecos com o triplo objectivo de ver declarada a ilegalidade da acção dos sindicatos, fazer sustar o conjunto de acções colectivas e obter uma indemnização pelos prejuízos causados pelo bloqueio das obras. No âmbito desta acção suscitou o *Arbetsdomstolen* ao Tribunal de Justiça a pronúncia no sentido de averiguar se, quando um Estado-membro não tem um sistema de aplicabilidade geral das

² [Acórdão de 11 de Dezembro de 2007, Proc. C-438/05.](#)

³ [Acórdão de 18 de Dezembro de 2007, Proc. C-341/05.](#)

convenções colectivas, o artigo 12.º CE⁴, o artigo 49.º CE⁵ e a Directiva relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços⁶, devem ser interpretados com uma amplitude tal que exclua as acções colectivas, conformes ao direito interno do Estado onde se desenrolem, destinadas a pressionar um prestador de serviços de um outro Estado-membro a subscrever uma convenção colectiva que abranja os trabalhadores destacados temporariamente por esse prestador para o território do primeiro Estado-Membro, mesmo se esse prestador já se encontra vinculado por uma convenção colectiva outorgada no Estado-membro de origem.

Na resposta às questões prejudiciais formuladas pelo *Arbetsdomstolen*, considerou o Tribunal de Justiça que a acção de bloqueio encetada pelos sindicatos suecos era desconforme ao direito comunitário, designadamente ao disposto nos artigos 49.º do Tratado CE e 3.º da [Directiva 96/71/CE](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996 (relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços), uma vez que tais preceitos se opõem a que um prestador de serviços estabelecido em outro Estado-membro seja pressionado, nos termos descritos, a negociar os salários devidos aos trabalhadores destacados ou a aderir a uma determinada convenção colectiva cujas cláusulas comportam condições mais favoráveis do que as resultantes das correspondentes disposições legislativas. Mais decidiu o citado aresto que a legislação sueca poderia propiciar situações discriminatórias, contrárias ao disposto nos artigos 49.º e 50.º do Tratado CE, ao acordar o mesmo tratamento à “Laval” - que na Letónia se achava já vinculada a uma convenção colectiva - que daria a um empregador nacional não abrangido por qualquer convenção.

Já no acórdão “Viking-Line” a factualidade era bem distinta. Em causa, uma sociedade finlandesa (“Viking-Line”), operadora de *ferryboats* entre Talin e Helsínquia. A questão controvertida remonta a 2003, aquando da verificação por parte daquela sociedade de que os encargos salariais com a tripulação eram significativamente superiores aos suportados por congéneres estonianas, devido ao pavilhão de conveniência de um dos seus barcos se encontrar registado em Helsínquia.

Por esse motivo, intentou a “Viking Line” deslocalizar o pavilhão para a Noruega ou para a Estónia, a fim de aí celebrar novas convenções colectivas mais favoráveis em termos de encargos salariais. A esta pretensão opôs-se o sindicato finlandês dos trabalhadores marítimos, no qual se encontravam inscritos os trabalhadores do navio em causa, e contou com o apoio da Federação Internacional de Trabalhadores dos Transportes, que, desde 1948, combate a [utilização dos pavilhões de conveniência](#) e a desprotecção dos trabalhadores que usualmente se lhe associa. Daí que, apelando ao princípio da solidariedade entre sindicatos e adiantando a possibilidade de

⁴ Art. 12º: “No âmbito de aplicação do presente Tratado, e sem prejuízo das suas disposições especiais, é proibida toda e qualquer discriminação em razão da nacionalidade. O Conselho, deliberando nos termos do [artigo 251.º](#), pode adoptar normas destinadas a proibir essa discriminação.”

⁵ Art. 49º: “No âmbito das disposições seguintes, as restrições à livre prestação de serviços na Comunidade serão proibidas em relação aos nacionais dos Estados-membros estabelecidos num Estado da Comunidade que não seja o do destinatário da prestação. (...)”

⁶ [Directiva 96/71/CE](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996.

sanções, a Federação tenha tomado a iniciativa de instruir, por circular, as organizações suas filiadas para não encetarem negociações com a “Viking Line”.

Após a entrada da Estónia na União Europeia, a “Viking Line” intentou no Reino Unido uma acção fundada na violação do artigo 43.º do Tratado CE⁷, tendo por objecto a revogação da circular daquela Federação Internacional e a intimação do sindicato finlandês para não colocar obstáculos ao exercício dos direitos que à “Viking” assistiam ao abrigo do direito comunitário. Em contestação, tanto a Federação como o sindicato finlandês sustentaram que o direito a desencadear acções colectivas com o objectivo de preservar postos de trabalho constitui um direito fundamental, pelo que as suas condutas estariam legitimadas *maxime* pelo artigo 136.º Tratado CE⁸. A “Viking” obteve ganho de causa em primeira instância e em via de recurso o tribunal de reenvio a título prejudicial questionou o TJ com o objectivo de clarificar, entre outras questões, as fronteiras da acção colectiva relativamente às disposições comunitárias referentes à liberdade de circulação e de estabelecimento.

A final o TJ concluiu, numa fórmula vacilante, que, não obstante constituírem verdadeiras restrições à liberdade de estabelecimento, tais acções colectivas seriam justificáveis pela *protecção de uma razão imperiosa de interesse geral, como a protecção dos trabalhadores, na condição de se provar que são aptas a garantir a realização do objectivo legítimo prosseguido e não ultrapassam o necessário para o alcançar*.

Uma breve referência é ainda devida a um terceiro acórdão⁹, designado “Rüffert”, que, se bem que de menor impacto conceptual, reflecte ainda o vigor problemático do potencial conflito entre livre prestação de serviços e protecção ou efectivação dos direitos laborais. Aqui, a lei em vigor na Baixa Saxónia sobre contratação pública obrigava a que, no âmbito das obras de construção e transportes públicos de passageiros, as instituições públicas adjudicassem as obras e serviços apenas a empresas que pagassem salários fixados em acordo colectivo aplicável no local onde o trabalho devesse ser realizado. A “Objekt und Bauregie”, uma empresa alemã que ganhou o concurso de empreitada para construção de uma penitenciária, subcontratou a obra a uma empresa estabelecida na Polónia que pagava aos trabalhadores empregados no local de trabalho apenas 46,57% do salário previsto segundo a lei do *Land*. O juiz alemão incumbido de dizer a causa, dirigiu-se ao TJ para verificar a compatibilidade desta lei do *Land* com as disposições relativas à liberdade de prestação de serviços previstas pelo mencionado artigo 49º do Tratado CE.

⁷ Artigo 43.º: “No âmbito das disposições seguintes, são proibidas as restrições à liberdade de estabelecimento dos nacionais de um Estado-membro no território de outro Estado-membro. Esta proibição abrangerá igualmente as restrições à constituição de agências, sucursais ou filiais pelos nacionais de um Estado-membro estabelecidos no território de outro Estado-membro. (...)”.

⁸ Art. 136º: “A Comunidade e os Estados-membros, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como os enunciam a Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de Outubro de 1961, e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, terão por objectivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria, uma protecção social adequada, o diálogo entre parceiros sociais, o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista um nível de emprego elevado e duradouro, e a luta contra as exclusões”. Cfr. actual art. 151º TFUE.

⁹ [Processo C-346/063, Dirk Rüffert contra Land Niedersachsen](#), Acórdão de 3 de Abril de 2008.

O TJ viria a declarar que: *A Directiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de Dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, interpretada à luz do artigo 49.º CE, opõe-se, numa situação como a que está em causa no processo principal, a uma medida de carácter legislativo, adoptada por uma autoridade de um Estado-Membro, que obriga a entidade adjudicante a só adjudicar contratos de empreitada de obras públicas a empresas que, no momento da apresentação das propostas, se obriguem por escrito a pagar aos seus trabalhadores, em contrapartida da execução das prestações em causa, pelo menos, a remuneração prevista na convenção colectiva aplicável no lugar de execução destas.*

Os acórdãos “Viking”, “Laval” e “Rüffert” têm subjacentes realidades muito distintas que reclamam o devido sublinhado – desde a mera deslocalização de conveniência jurídica do caso “Viking”, passando por um típico destacamento de trabalhadores no caso “Laval”, até à (des)conformidade da legislação interna com o direito da União evidenciada no aresto “Rüffert” –, embora em todas as espécies perpassa a atitude defensiva da sua autonomia privada face aos constrangimentos legais e convencionais e, sobretudo, a origem comum da colisão de interesses, ou seja, a difícil acomodação do fenómeno da transnacionalidade à salvaguarda das melhores condições de trabalho e de emprego e, muito particularmente, à greve enquanto factor de perturbação do curso da empresa.

Com efeito, em todos acórdãos há, indiscutivelmente, um inequívoco reconhecimento da autonomia colectiva e dos direitos através dos quais se manifesta, pelo que será excessivo concluir que neles subjaz um desfavor ou uma concepção ameaçadora do direito de greve. Apesar do carácter irresoluto das decisões, o certo é que o direito à acção colectiva é afirmado como um *direito fundamental que faz parte dos princípios gerais de direito comunitário de que o Tribunal garante o respeito*¹⁰.

No entanto, outros valores, como a liberdade de prestação de serviços e liberdade de estabelecimento, têm encontrado o seu caminho para a afirmação jurisprudencial da União, apesar de o TJ afirmar repetidamente, como decorre dos Acórdãos revisitados, que as restrições a tais liberdades são apenas admissíveis quando esteja em causa um «objectivo legítimo compatível com o Tratado» e são justificadas por «razões imperiosas de interesse geral, desde que sejam necessárias para garantir a realização do objectivo prosseguido, não podendo ir além do que é necessário para o alcançar»¹¹.

Deste modo, a UE tem forjado o seu próprio sistema valorativo a partir de duas ideias colidentes, que só parcialmente encontram correspondência nos ordenamentos jurídicos internos dos Estados-membros, como manifestamente acontece no quadro constitucional vigente em Portugal.

Ora, estando em jogo bens jurídicos de alcance constitucional, tanto ao nível da UE, como ao nível interno, qualquer critério de ponderação da sua potencial incompatibilidade só pode ser norteado

¹⁰ Cfr. Acórdão “Laval”, cit., § 91.

¹¹ Cfr. Exposição de motivos da [Proposta de Regulamento do Conselho relativo ao direito de acção colectiva no contexto de liberdade de estabelecimento e da liberdade de prestação de serviços](#), COM (2012) 130 final, p. 5.

por juízos de adequação e proporcionalidade¹², ao passo que do ponto de vista metodológico a via de superação deverá fundar-se no princípio da subsidiariedade na aplicação do artigo 51º da [CDFUE](#) – cuja importância foi recentemente evidenciada a propósito, precisamente, da proposta de regulamento relativo ao exercício do direito de greve –, tendo como parâmetro hermenêutico primeiro a regra contida no artigo 52º, n. 4, da [CDFUE](#).

No enquadramento sumariamente descrito, surgiu a [Proposta da Comissão de Regulamento do Conselho relativo ao exercício do direito de acção colectiva no contexto da liberdade de estabelecimento e da liberdade de prestação de serviços](#)¹³, que, expressamente, se filia e se contextualiza nos Acórdãos “Viking-Line” e “Laval”, tendo por finalidade expressa *clarificar os princípios gerais e as regras aplicáveis a nível da UE no que respeita ao exercício do direito fundamental de acção colectiva no contexto das liberdades de prestação de serviços e de estabelecimento, designadamente a necessidade de os conciliar na prática em situações de índole transfronteiriça*¹⁴.

Na ausência de preceito específico nos Tratados de atribuição de competências necessárias para a matéria a versar, a Proposta de Regulamento baseou-se no artigo 352.º do [TFUE](#). Não deixa, porém, de ser indiciador da ambivalência com que as acções colectivas e a greve, em especial, são perspectivadas a nível da UE que, numa área tão sensível e heterogénea nos Estados-membros, como a das condições de trabalho e o exercício dos direitos colectivos, tenha sido escolhida a intervenção pela via regulamentar, a mais harmonizadora dos meios e fins a atingir.¹⁵

Quanto ao seu conteúdo, revela-nos o artigo 1.º, o que normalmente se designa pela «cláusula Monti», combinando o texto do artigo 2.º do Regulamento n.º 2679/98 do Conselho¹⁶ e do artigo 1.º, n.º 7, da Directiva “Serviços”¹⁷.

O artigo 2º assegura, por seu turno, a coexistência ou sobreposição entre o exercício do direito fundamental de acção colectiva, incluindo a greve, e as liberdades de estabelecimento e de prestação de serviços consagradas no Tratado, afastando a sua hierarquização.

¹² Sobre o princípio da proporcionalidade no contexto constitucional-laboral, cfr. [Acórdão do Tribunal Constitucional, nº 632/2008, DR, I Série, 09.01.2009](#).

¹³ COM (2012) 130 final, 21.03.2012.

¹⁴ Cfr. ponto 3.1. *in fine*.

¹⁵ A própria Comissão justifica a opção: *um regulamento é considerado o instrumento legal mais adequado para clarificar os princípios gerais e as regras aplicáveis a nível da UE, de modo a conciliar o exercício dos direitos fundamentais com as liberdades económicas em situações transfronteiriças. A aplicabilidade directa de um regulamento reduzirá a complexidade regulamentar e proporcionará maior certeza jurídica para todos os que estão sujeitos à legislação na União, ao esclarecer as disposições aplicáveis de modo mais uniforme. A clareza e a simplicidade regulamentar assume importância particular para as PME. Tal não poderia ser realizado numa directiva que, pela sua própria natureza, só é vinculativa quanto ao resultado a alcançar, mas deixa às autoridades nacionais a competência quanto à forma e aos meios*. Cfr. Ponto 3.2 da Proposta.

¹⁶ [Regulamento \(CE\) 2679/98 do Conselho](#), de 7 de Dezembro de 1998, sobre o funcionamento do mercado interno em relação à livre circulação de mercadorias entre os Estados-membros.

¹⁷ [Directiva 2006/123/CE](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de Dezembro de 2006, relativa aos serviços no mercado interno.

O papel e a importância das práticas nacionais dos Estados-membros no que respeita aos mecanismos de resolução alternativa de litígios, como a mediação, a conciliação e/ou a arbitragem, são reconhecidos pelo artigo 3º, estabelecendo o seu nº. 4 o campo de competências dos tribunais nacionais.

Por último, o artigo 4.º tem por finalidade prevenir e circunscrever os danos ocasionados por acções colectivas, estabelecendo um sistema de alerta precoce de informação entre Estados-membros e entre estes e a Comissão nas hipóteses de ocorrência de actos ou circunstâncias graves susceptíveis de causar perturbações sérias ao bom funcionamento do mercado único, ao “sistema de relações laborais” ou de gerar agitação social.

Significativamente, esta Proposta refere-se sempre ao direito ou à liberdade de greve, que dilui no conceito mais amplo de acção colectiva, e, de acordo com as linhas de força traçadas, acaba por restringir a tipologia da greve, tornando ilícitas todas as greves que tivessem por objectivo ou resultado o cerceamento das liberdades económicas, como sucede, frequentemente, com as greves de contestação ou de oposição à deslocalização de empresas ou estabelecimentos.

Todavia, face aos pareceres de diversos parlamentos nacionais, entre os quais a Assembleia da República¹⁸, apontando a violação do princípio da subsidiariedade da acção comunitária, a Comissão comunicou em 12 de Setembro de 2012 a [retirada desta sua Proposta](#).

No direito derivado da União resta, pois, no que ao direito de greve diz respeito, a referência no [Regulamento \(CE\) 864/2007](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Julho de 2007, relativo à lei aplicável às obrigações extracontratuais (“Roma II”)¹⁹, o que significa que a modelação do direito à greve sai intocada e confiada, exclusivamente, aos Estados-membros.

Se este é o panorama comunitário, qual a sua refracção no direito interno, sabendo nós, que a nossa ordem jurídico-laboral acolhe a greve entre os direitos constitucionais fundamentais, mais concretamente na categoria dos direitos, liberdades e garantias – art. 57º da CRP²⁰?

Na nossa não muito abundante ou exuberante jurisprudência da greve, mais do que o reflexo das espécies comunitárias, podemos, sobretudo, encontrar um desenvolvimento paralelo, como, por amostragem exemplificativa, podemos concluir:

Deste modo, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 4 de Maio de 2011²¹, à semelhança dos acórdãos do TJ, considerou não ser o direito à greve um direito ilimitado dos trabalhadores, podendo eventualmente ser condicionado através da obrigação de serviços mínimos, que impende sobre as empresas que satisfaçam necessidades sociais impreteríveis²².

¹⁸Cfr. [Resolução da Assembleia da República](#) que aprova o parecer fundamentado, aprovada em 18 de Maio de 2012.

¹⁹ *Jornal Oficial* nº L 199, de 31/07/2007, p. 40 – 49.

²⁰ V. LIBERAL FERNANDES, *ob. cit.*, p. 61.

²¹ DGSI, [Processo 4/11.8YRLSB-4](#), relatado por LEOPOLDO SOARES.

²² Veja-se, a propósito da fixação de serviços mínimos de uma empresa de transporte colectivo de passageiros, o Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 24 de Setembro de 2012, in DGSI, [Processo 83/12.0YRPRT.P1](#), relatora PAULA LEAL DE CARVALHO: *Atendendo à sua actividade transportadora de passageiros e ao disposto*

O aresto reafirma ainda que a fixação de serviços mínimos não se destina a anular o direito à greve ou a reduzir substancialmente a sua eficácia, mas tão só a evitar prejuízos inoportáveis e injustificados, limitando-o por via do recurso à figura de conflito de direitos, acrescentando que na definição dos serviços mínimos²³ deverão ser respeitados os princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade.

A mesma orientação, seguiu o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 25 de Maio de 2011²⁴, no qual se sublinha a apreciação tópica e casuística das restrições ou limitações do direito à greve, quando se afirma a necessidade de *ter em conta as circunstâncias de cada greve, para se avaliar se estamos ou não perante situações que requeiram a satisfação de necessidades sociais impreteríveis, isto é, de necessidades de alcance social que não possam ser satisfeitas de outro modo e que não suportem adiamento*.

Ainda no que diz respeito aos serviços mínimos e à definição dos contornos e limites do direito à greve, devemos considerar o Acórdão do STA, de 6 de Março de 2008, tirado no âmbito de greve decretada pelo sindicato dos funcionários judiciais²⁵. Tal como no Acórdão anterior, também o STA parte da consideração de que o direito à greve, sendo embora um direito fundamental, pode ser objecto de regulamentação, alertando para o facto de a regulamentação de que seja eventualmente objecto, poder constituir ela própria uma restrição ao seu exercício, sem que tal possa ser havido como uma violação inconstitucional do direito.

Da jurisprudência nacional que revimos, podemos, por conseguinte, retirar a mesma compressibilidade do direito à greve com que nos deparamos nas pronúncias do TJ e a mesma ponderação metodológica nas limitações e restrições que pode sofrer. Todavia, uma *differentia specifica* resguarda, por enquanto, os acórdãos dos nossos tribunais: a ordem de limitações que encontramos entre nós tem-se determinado por bens jurídicos, como o interesse público, a segurança de pessoas ou postos de trabalho e não tanto pela simples razão do mercado. Por uma vez parece que não somos bons alunos, mas antes bons professores.

no artigo 537º, nº 2, h) do C.T. 2009, a empresa em causa satisfaz necessidades sociais impreteríveis, não dependendo a fixação dos serviços mínimos a prestar pela mesma, em período de greve, da prévia definição das concretas situações e passageiros que poderão usufruir desses serviços.

²³ Relativamente ao escalonamento dos trabalhadores para a prestação dos serviços mínimos, dispõe o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 19 de Dezembro de 2012, in DGSI, Processo [1641/11.6TTLSB.L1-4](#), relator SEARA PAIXÃO, que, na eventualidade de o sindicato dos trabalhadores em greve não designar os trabalhadores adstritos à prestação dos serviços mínimos, cabe à entidade empregadora definir aqueles que os deverão cumprir.

²⁴ DGSI: Processo [88/11.7YRLSB.L1-4](#), relatora ALBERTINA PEREIRA.

²⁵ DGSI: Processo [05/06](#), relator COSTA REIS.